Défi Innovation Estrie

Service d'appui aux projets innovants des entreprises de l'Estrie

Des entreprises plus innovantes grâce aux stagiaires

Guide pratique à l'intention des entreprises de l'Estrie

TABLE DES MATIÈRES

Pourquoi recourir aux stagiaires de l'Estrie? 2

5 questions clés à se poser avant d'embaucher un stagiaire 3

Les retombées positives des stagiaires 5

Investir dans un stagiaire, c'est rentable 7

Recruter un stagiaire : mode d'emploi..... 9

Liens et ressources utiles.....12

Où recruter un stagiaire? – Programmes d'études en Estrie 14

Remerciements 16

Contactez-nous.....16

Rédaction et conception : Marianne Verville

Supervision: François Crevier

Révision Linguistique : Carole-Anne Gagnon Lafond
Source photo : iStockphoto (droits réservés) [sauf page 2, source photo healingdream]

Pour tout renseignement concernant le contenu de cette publication :

Défi Innovation Estrie
720, rue Longpré
Sherbrooke (Québec) J1G 4L3
Téléphone : 819 822-8998 poste 41
www.defiinnovationestrie.ca
info@defiinnovationestrie.ca

Ce document de Défi Innovation Estrie est mis à disposition selon les termes de la licence Creative Commons Paternité - Pas d'Utilisation Commerciale 2.5 Canada.

Pourquoi recourir aux stagiaires de l'Estrie?

À l'origine de ce guide, il y a une conviction : celle que **les stagiaires peuvent vraiment apporter plus d'innovation dans les entreprises**.

Pour une PME, l'apport de nouvelles connaissances et de méthodes de travail peut faire toute la différence par rapport à ses concurrents. Les stagiaires sont une valeur ajoutée à l'entreprise, pas un boulet. L'idée paraît prometteuse… mais aussi risquée, pour bien des entrepreneurs.

À l'origine de ce guide, il y a donc le désir de **casser les paradigmes, de bousculer les idées reçues et d'éliminer les appréhensions**.

Au fil de votre lecture, vous serez amené à vous poser des questions qui permettront d'éviter de mauvaises surprises. Vous obtiendrez des réponses à des interrogations que tous les futurs employeurs de stagiaires peuvent avoir en cours de route. Vous aurez finalement en main des trucs pratiques pour rentabiliser votre investissement et offrir un stage optimal au meilleur candidat selon les besoins de votre organisation.

Ce guide pratique a été conçu à l'intention des entreprises de l'Estrie à partir d'articles publiés sur le blogue de Défi Innovation Estrie durant l'été 2011. Ceux-ci ont été bonifiés pour offrir un guide complet et pratique aux entreprises de l'Estrie qui envisagent l'embauche de stagiaires. Plusieurs ressources présentées peuvent être toutefois pertinentes à d'autres types d'organisation, qu'elles soient situées ou non en Estrie.

Bonne lecture!

5 questions clés à se poser avant d'embaucher un stagiaire

Pour que l'embauche d'un stagiaire dans votre entreprise soit un plus, il faut s'assurer de commencer la démarche du bon pied. Voici cinq questions qui vous aideront à voir rapidement si votre entreprise est prête à offrir un stage!

1- Avez-vous des tâches pertinentes à lui confier?

Soyons clair, le stagiaire n'est pas là pour faire du café ou remplacer les réceptionnistes en vacances. Le stage doit être rentable pour votre entreprise, mais aussi pour le stagiaire. Assurez-vous que **les tâches à assigner au stagiaire soient utiles à l'organisation**. De plus, confier une seule tâche répétitive ou des tâches imprécises et peu valorisantes entraînera certainement une chute de la motivation et du rendement du stagiaire.

2- Est-ce un bon moment pour accueillir un stagiaire?

Votre entreprise est en restructuration majeure? Vos employés sont en grève? Vous manquez de locaux et d'outils de travail? Ce n'est pas un bon moment, car vous n'aurez **pas assez de temps ni de ressources** à consacrer au stagiaire.

3- Votre équipe est-elle d'accord pour accueillir un stagiaire?

Ne vous attendez pas à ce que tous vos collègues crient nécessairement « Hourra! » à l'idée d'avoir un stagiaire. Prévoyez une **réunion d'équipe pour en discuter**. Vous pourrez alors identifier les craintes et résistances, puis trouver en groupe des solutions avantageuses. Rappelez-vous qu'imposer un stagiaire à tout prix ne sera pas rentable!

4- Qui supervisera le stage?

Le stagiaire est en période de formation et a donc besoin de supervision, de soutien et de rétroaction. La personne qui supervisera le stage doit être **qualifiée et intéressée** à transmettre ses connaissances… ainsi qu'à accepter les idées nouvelles! Il faut être en mesure d'accorder un **minimum de temps** au stagiaire pour répondre à ses questions et lui donner de la critique constructive.

5- Avez-vous le budget nécessaire pour employer un stagiaire?

Surprise! Il y a un coût à l'embauche d'un stagiaire… bien qu'il soit très abordable. Selon l'institution d'enseignement**, la rémunération peut être obligatoire ou non**. Les entreprises privées peuvent bénéficier d'un crédit d'impôt applicable aux salaires du stagiaire et de son superviseur!

Si vous n'arrivez pas à répondre favorablement à ces questions, c'est que votre entreprise ne devrait pas accueillir un stagiaire, du moins à court terme. N'oubliez pas qu'une mauvaise expérience poussera le stagiaire à ne pas vous recommander auprès de ses collègues, ce qui pourrait entacher votre réputation d'employeur et l'image de votre entreprise en général.

Les retombées positives des stagiaires

En affaires, c'est bien connu, il faut miser sur ses avantages concurrentiels. Mais ce qui semble moins évident pour certains, c'est que les stagiaires peuvent avoir un apport bénéfique pour l'entreprise qui veut innover et se démarquer de la concurrence. Voyons comment…

Bénéfice #1. Amener une énergie et des idées nouvelles à votre équipe

Avec en tête des connaissances fraîchement acquises dans son domaine d'expertise, le stagiaire n'a bien souvent qu'une envie : montrer ce qu'il a dans le ventre! « Les stagiaires sont très autonomes dès le début, souvent après deux semaines seulement », assure Sylvie Cayouette, coordonnatrice des stages en génie, informatique et mathématiques à l'Université de Sherbrooke.

Il faut dire que dès le début de leur programme, **les étudiants sont préparés au marché du travail**. « Par exemple, ajoute-t-elle, dans les cours de génie électrique et informatique, l'apprentissage par projets et par problèmes force les étudiants à analyser, comprendre et résoudre des problèmes pratiques par eux-mêmes en temps limité. Ça se reflète dans leur stage. » En somme, le stagiaire arrive avec une méthode de travail qui l'amène à analyser certains problèmes autrement et à trouver des solutions différentes.

Bénéfice #2. Décharger des employés de certaines tâches et réaliser des mandats spéciaux

Le stagiaire peut aussi permettre de libérer des membres de l'équipe de certaines tâches moins cruciales ou plus ponctuelles et donc d'optimiser le temps de chacun. Mathieu Proulx, stagiaire de la technique de génie électrique du Cégep de Sherbrooke, en témoigne : « Je crois que nous, les stagiaires, avons **un**

impact non-négligeable dans l'entreprise : en plus d'être une main-d'œuvre pas chère, nous donnons un bon coup de main aux techniciens. Habituellement, c'est nous qui nous occupons de ce qu'ils n'ont pas le temps de faire, mais qui doit être fait. » Attention toutefois à ne pas tomber dans le syndrome du « stagiaire-photocopieur »! Offrir des défis et des tâches utiles favorise toujours le succès d'un stage.

Bénéfice #3. Évaluer et tester la relève

Que ce soit pour élargir votre équipe ou parer au départ d'employés, les stagiaires constituent un **moyen simple pour recruter du personnel qualifié**. Grâce au stage, vous avez l'occasion d'évaluer le candidat en action dans votre entreprise. S'il vous a plu, vous pouvez l'embaucher à la fin de ses études! Il sera alors déjà familier avec l'entreprise, l'équipe et les tâches qui lui seront confiées : vous économisez donc sur les coûts de formation.

Par ailleurs, selon un sondage du Service de placement de l'Université de Sherbrooke auprès des diplômés en génie de 2010, 43,8% de ceux sur le marché du travail se sont trouvé un emploi à la suite d'un de leur stage. Conclusion : quand vous trouvez une perle rare, faites-lui une offre dès que possible!

Bénéfice #4. Améliorer votre réputation d'entreprise

Le bouche-à-oreille, lorsque positif bien entendu, est toujours bon pour n'importe quelle entreprise. Si vous offrez fréquemment des stages appréciés par les étudiants, ceux-ci vont en parler en bien dans leur entourage. Ils peuvent même vous aider à recruter leur successeur **en créant un « buzz » autour de votre stage et de votre entreprise**. En embauchant des stagiaires et en leur offrant un bon environnement de travail et des défis stimulants, vous projetez l'image d'une entreprise innovante et ouverte à la relève.

Alors qu'attendez-vous?

Investir dans un stagiaire, c'est rentable!

Bien qu'un stagiaire soit souvent embauché davantage pour répondre à un besoin de l'entreprise que par souci d'économie, l'aspect financier peut tout de même peser dans la balance. Embaucher un stagiaire est une solution abordable, mais qui engendre malgré tout certains coûts.

Voici quelques points essentiels pour optimiser son investissement.

Un stagiaire doit-il être payé?

Dans le cadre de la formation professionnelle et technique, les programmes en alternance travail-études permettent aux étudiants d'effectuer un stage rémunéré en entreprise (habituellement de 8 à 16 semaines). Les stages courts (2 ou 3 semaines) ne sont toutefois pas obligatoirement rémunérés, bien que l'étudiant apprécie toujours une démonstration de satisfaction de la part de son employeur!

À l'Université de Sherbrooke, le régime coopératif oblige les employeurs à verser un salaire défini aux stagiaires. Les stages sont d'une durée de 12 à 15 semaines.

Des crédits d'impôts avantageux

Les entreprises privées peuvent bénéficier d'un crédit d'impôt équivalent à 30 % des dépenses admissibles **jusqu'à un montant de 180 $ par semaine par stage** dans le cadre d'un programme professionnel, collégial ou universitaire. Fait intéressant : le temps de supervision peut faire partie des dépenses admissibles. Pour plus de détails, visitez le site http://www.inforoutefpt.org/creditimpot/

Comment financer un stage de R&D?

Votre entreprise mène des projets de recherche et développement en génie, sciences mathématiques ou sciences naturelles (biologie, chimie informatique)?

Le programme BMP Innovation du FQRNT-CRSNG pourrait vous aider à embaucher un **étudiant à la maîtrise ou au doctorat** en finançant sa bourse d'études aux deux tiers, pour des projets de recherche en entreprise d'une durée de 2 ou 3 ans. Voilà l'occasion de profiter de l'expertise universitaire sans se ruiner!

Au-delà des coûts, le rapport qualité-prix

Que votre entreprise utilise ou non les ressources financières disponibles, votre retour sur investissement sera tout de même excellent. Après tout, **les stagiaires offrent « un rapport qualité-prix élevé »,** rappelle Nicolas Bombardier, Directeur R&D chez Verbom. L'entreprise établie à Valcourt embauche des stagiaires depuis maintenant 2 ans, et M. Bombardier en est très satisfait. « Un stagiaire ne me demande pas plus de temps : ça m'enlève de l'ouvrage! Je ne comprends pas pourquoi certaines entreprises s'en passent », conclut-il.

Recruter un stagiaire : mode d'emploi

Vous avez pris la décision d'embaucher un stagiaire, mais vous ne savez pas comment vous y prendre? En fait, il faut simplement bien s'y préparer et utiliser les bonnes ressources. Par où commencer? Quel est le bon moment pour embaucher? À qui s'adresser? Toutes les réponses sont ici!

La clé est dans l'offre de stage

La première étape est d'identifier le ou les programmes à cibler selon vos besoins. Ensuite, vous devrez déposer une offre de stage. Les étudiants posent au fur et à mesure leur candidature aux postes qui les intéressent.

Votre entreprise ne veut pas un stagiaire, elle veut **le meilleur stagiaire**. Pour une PME, il est parfois difficile de tirer son épingle du jeu face à une compétition très forte de gros joueurs. « Il faut vendre son entreprise aux étudiants », affirme Nicolas Bombardier, directeur R&D chez Verbom. Selon lui, les PME peuvent contrecarrer l'attrait des grosses entreprises en mettant en valeur leurs avantages : plus de responsabilités, possibilité de toucher à plusieurs aspects du domaine, etc.

Comment fonctionne l'embauche?

Des entrevues permettent à l'entreprise de faire une sélection parmi les candidats. La phase de placement termine le processus d'embauche. Par exemple, à l'Université de Sherbrooke, c'est un système de cotes qui permet de

coordonner les choix des employeurs avec ceux des étudiants. Cela permet d'assurer que l'entreprise, autant que le stagiaire, soit satisfaite du placement.

Est-ce vraiment efficace? Selon Sabrina Diamond, stagiaire chez Camoplast Solideal : **« Le système est vraiment bien organisé ».** Il lui permet de mieux choisir son stage : « Je n'irai pas dans une entreprise qui m'a cotée 8, je crois que je ne conviendrais pas à l'organisation », précise-t-elle, la meilleure cote étant de 1 et la cote 0 signifiant un refus.

Des personnes-ressources jamais très loin

Par ailleurs, l'entreprise qui entame une démarche d'embauche n'est pas laissée à elle-même. Du soutien est offert dès le début du processus : « Si votre entreprise est intéressée à avoir un stagiaire, contactez-nous! On vous mettra en lien avec la bonne ressource », assure Éric Fernet, responsable à la liaison Cégep-Entreprises au Cégep de Sherbrooke. Il rappelle qu'un suivi est effectué auprès de chaque entreprise qui veut déposer une offre de stage ainsi que pendant toute la durée de celui-ci.

Sylvie Cayouette, coordonnatrice des stages en génie, informatique et mathématiques à l'Université de Sherbrooke, poursuit dans la même voie : « On est là pour appuyer les employeurs, on peut les conseiller dans leur offre de stage afin que les étudiants y postulent. Au besoin, on les seconde pour préparer l'entrevue », ajoute-t-elle.

Également, durant tout le stage, les coordonnateurs de stage font un suivi avec le stagiaire et l'entreprise. « **On fait le pont entre les stagiaires et les employeurs** », résume Mme Cayouette. En plus d'évaluer l'étudiant, ils peuvent agir comme « coach de ressources humaines » autant que comme médiateur.

Quand recruter?

Au Cégep de Sherbrooke, les stages en alternance travail-études débutent habituellement au printemps : il faut donc commencer la démarche dès le début de l'hiver! Pour ce qui est des stages crédités (non-rémunérés) ou des stages dans les programmes d'attestation d'études collégiales, la séquence de temps varie selon le programme : contactez le service de liaison Cégep Entreprises pour plus de détails.

À l'Université de Sherbrooke, des stagiaires sont disponibles à chaque session, soit l'été, l'automne et l'hiver. Par exemple, si vous voulez avoir un stagiaire de janvier à avril, vous devez commencer les démarches dès le mois d'octobre! Consultez les dates importantes.

Le défi de l'Estrie

Les entreprises estriennes ne font pas encore beaucoup appel aux stagiaires : **seulement 15 à 20% des étudiants de l'Université de Sherbrooke sont placés dans la région**. La situation n'est guère mieux au Cégep de Sherbrooke. « On ne réussit pas toujours à trouver des stages pour nos étudiants en alternance travail-études », déplore M. Fernet. Les programmes, pourtant nombreux et diversifiés, semblent encore méconnus de plusieurs entreprises.

Or, il ne faut pas oublier que la proximité peut jouer en la faveur des entreprises d'ici. Certains étudiants n'ont pas toujours envie de déménager pour leur stage. Mme Diamond estime qu'il est plus pratique de rester près de son lieu d'études. « **J'aime mieux rester en région qu'aller à Montréal** », exprime-t-elle. Ayant découvert plusieurs entreprises de l'Estrie grâce à son stage, elle aimerait maintenant trouver un emploi dans la région à la fin de ses études.

LIENS ET RESSOURCES UTILES

Financement des stages :

Crédit d'impôt pour un stage en milieu de travail :
http://www.inforoutefpt.org/creditimpot/

Bonification du crédit d'impôt pour un stage en milieu de travail accueillant des personnes immigrantes ou handicapées (voir page 2 du document) :
http://www.inforoutefpt.org/creditimpot/images/x_documents/depliant_2010_fr.pdf

Programme BMP Innovation (FQRNT-CRSNG) :
http://www.fqrnt.gouv.qc.ca/bourses/BMP_Word_Pdf/Depliant Bourses Entreprise_VFfrancais.pdf

Bourse de recherche de 1er cycle en milieu industriel (CRSNG) :
http://www.nsercpartnerships.ca/FundingPrograms-ProgrammeDeSubventions/USRA-BRPC-fra.asp

Programme de stages dans les petites entreprises (Industrie Canada) :
http://www.ic.gc.ca/eic/site/sbip-pspe.nsf/fra/h_00010.html

Embauche et supervision du stagiaire

« Guide de l'employeur – Université de Sherbrooke » (en format PDF) : http://www.usherbrooke.ca/ssp/fileadmin/sites/ssp/documents/recruter_stagiaire/guide_employeur.pdf

L'Alternance Travail-Études : http://www.inforoutefpt.org/ate/entreprises/

« Sept engagements pour un développement éthique de la relève » : http://www.technocompetences.qc.ca/gestionrh/recrutement/engagements

« Guide de supervision pour le maître de stage en gestion des ressources humaines et en relations industrielles » : http://www.portailrh.org/emploiv2/fiche.aspx?f=31192

« L'embauche de stagiaires : l'ART de recruter aujourd'hui... pour les besoins de demain » : http://www.portailrh.org/effectif/fichedemo.aspx?f=26241

Témoignages de stagiaires

« Période d'essai » : http://carriere.jobboom.com/marche-travail/secteurs/tic/2011/02/15/17287311-je.html

« Recevoir un salaire pour apprendre : le rêve du régime coopératif » : http://dlcusherbrooke.com/2011/02/28/recevoir-un-salaire-pour-apprendre-le-reve-du-regime-cooperatif/

« À l'Université de Sherbrooke, les stages font partie du programme » (Vidéo de l'Université de Sherbrooke sur le processus d'embauche vu par plusieurs stagiaires de différents programmes) : http://youtu.be/MVLZlAST-14

« L'alternance travail-études : une combinaison gagnante » (Vidéo de l'Université de Sherbrooke – témoignages de stagiaires, d'employeurs et de coordonnateurs de stage) : http://youtu.be/jnolSEsGZKQ

Où recruter un stagiaire? – Programmes d'études en Estrie

Université de Sherbrooke

40 programmes d'études en régime coopératif (Administration, Droit, Génie, Informatique, Mathématiques, Sciences, Communication, Traduction, etc.)

Pour voir la liste complète :
http://www.usherbrooke.ca/ssp/fr/recruter-un-stagiaire/40-programmes-detudes/

Cégep de Sherbrooke

11 programmes techniques en alternance travail-études :

- Techniques de bureautique
- Techniques de comptabilité et de gestion
- Gestion de commerces
- Technologie de l'électronique industrielle
- Technologie de l'électronique
- Technologie de systèmes ordinés
- Techniques de génie mécanique
- Technologie de maintenance industrielle
- Techniques de l'informatique
- Techniques de santé animale
- Techniques de laboratoire : biotechnologies

Stages crédités (non-rémunérés, plus courts) dans la plupart des programmes énumérés ci-haut ainsi qu'en :

- Techniques de bioécologie
- Technologie du génie civil
- AEC - Dessin assisté par ordinateur
- AEC - Finance et comptabilité informatisé
- AEC - Gestion de l'approvisionnement
- AEC - Logistique et transport
- AEC - Gestion Industrielle
- AEC - Gestion de réseaux

Pour plus d'information, contactez le service de Liaison Cégep-Entreprises :
http://www.cegepsherbrooke.qc.ca/officiel/index.php/services-aux-entreprises-et-formation-continue/liaison-cegep-entreprises

Bishop's University

Stages en Administration des affaires et Informatique : http://www.ubishops.ca/

*Forte proportion de stagiaires bilingues

Centre de formation professionnelle 24-Juin

Stages pour les DEP en Dessin industriel, Électromécanique de systèmes automatisés, Soudage - montage et Techniques d'usinage
http://www.csrs.qc.ca/fr/etablissements/formation-professionnelle/formation-professionnelle-centre-24-juin/index.html

Centre de formation professionnelle de Lennoxville

Stages pour les DEP en Soudage – montage et Techniques d'usinage ainsi que pour l'AEP en Opération de machines-outils à commandes numériques
http://www.lvtc.ca/

Commission scolaire des Sommets

- Centre d'excellence en formation industrielle de Windsor

Stages pour les DEP en Mécanique industrielle et Soudage - montage

- Centre de formation professionnelle de l'Asbesterie à Asbestos

Stages pour les DEP-Techniques d'usinage et Soudage - montage

- Centre intégré en formation industrielle à Magog

Stage pour le DEP-Opération d'équipement de production

http://www.csdessommets.qc.ca/MyScriptorWeb/scripto.asp?resultat=850884

Commission scolaire des Hauts-Cantons

- Centre de formation professionnelle de Coaticook (CRIFA)
- Centre de formation professionnelle du Haut-Saint-François
- Centre de formation professionnelle le Granit

Stage pour le DEP-Opération d'équipement de production

http://www.cshc.qc.ca/formation-professionnelle-etablissements.php

REMERCIEMENTS

L'auteure aimerait remercier les personnes suivantes pour leur appui à ce projet, que ce soit pour lui avoir donné leur opinion, pour avoir répondu à ses questions ou pour l'avoir mis en lien avec des ressources clés.

Un grand merci à :

M. François Crevier et M. François Godbout, de Défi Innovation Estrie
M. Benoit Huberdeau et Mme Sylvie Cayouette, coordonnateurs de stages à l'Université de Sherbrooke
M. Olivier Brière, d'Inode Estrie
M. Mathieu Proulx et Mme Sabrina Diamond, stagiaires
M. Nicolas Bombardier, directeur R&D chez Verbom
M. Éric Fernet, du service de Liaison Cégep-Entreprises du Cégep de Sherbrooke

CONTACTEZ-NOUS

Service d'appui aux projets innovants des entreprises de l'Estrie

819 822-8998 poste 41
info@defiinnovationestrie.ca

Devenez membre de notre groupe LinkedIn
Suivez-nous sur Twitter
Suivez-nous sur facebook
ou visitez-nous au www.defiinnovationestrie.ca

Accélérateur de croissance dans les entreprises !

720, rue Longpré
Sherbrooke (Québec) J1G 4L3
Téléphone : 819 822-8998 poste 41
www.defiinnovationestrie.ca

Défi Innovation Estrie

© Tous droits réservés à Défi Innovation Estrie 2011